La Lettre de l'ANFH

spécial FPTLV | **Sept.** 08

Dossier ▸ **Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie** version FPH

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**

www.anfh.asso.fr

Dossier

Formatio Tout au L

Attendu depuis plusieurs mois, le décret instaurant la Formation Professionnelle Tout au Long de La Vie (FPTLV) dans la fonction publique hospitalière (FPH) a été publié au journal officiel le 23 août 2008. L'ANFH s'est préparée à accompagner les établissements dans la mise en oeuvre de la troisième réforme du système de formation continue de la FPH.

Il est publié ! Les professionnels de la formation professionnelle et des ressources humaines du secteur hospitalier l'attendaient de longue date. Dans la foulée des accords de l'automne 2006 et de la loi du 2 février 2007, le décret instaurant la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) pour les agents de la fonction publique hospitalière est paru le 23 août 2008 au journal officiel.

Dans les grandes lignes, il s'agit de transposer dans le secteur public la réforme de la formation continue instaurée dans le secteur privé par l'accord national inter-professionnel de 2004. Les fonctions publiques d'Etat et territoriale ont vu leurs textes publiés début 2008.

L'ANFH a anticipé et prépare depuis le début de l'année un guide pratique de la réforme et plus d'une soixantaine de journées d'information ou de formation organisées par les délégations régionales se sont déroulées au cours du premier semestre 2008 ou sont programmées à la rentrée (soit plus de 6 500 participants).

Le guide ANFH est en cours de fabrication. Il sera mis à disposition (envoi par courrier ou diffusion par les délégations régionales lors de réunions) de l'ensemble des établissements cotisant à l'ANFH. Il sera accessible en ligne dans le courant du mois de septembre (accès réservé aux établissements cotisant volontairement à l'ANFH au titre du 2,1%).

DIF, Formation Hors Temps de Travail, période de professionnalisation...

Largement médiatisé lors de sa création pour les salariés du privé en 2004, le **Droit Individuel à la Formation (DIF)** cristallise les attentes et les craintes. Le «DIF FPH» fonctionne de la même manière que son grand frère du secteur privé : 20 heures par an cumulables pendant six ans, soit un plafond de 120 heures. Utilisable pour deux catégories d'action de développement des compétences (actions relevant du «développement ou acquisition de nouvelles compétences» et «maintien ou évolution dans l'emploi»), la préparation aux concours de la fonction publique, les actions de conversion et en complément des bilans de compétences et démarches VAE, le crédit d'heure peut être anticipé et l'action de formation doit recueillir l'accord de la direction d'établissement.

Autre création du décret FPTLV, la **possibilité de se former hors temps de travail (HTT).** Comme le DIF, la possibilité de suivre des actions de formation sur son temps personnel n'est possible que pour certaines catégories d'actions, et ouvre droit au versement d'une allocation de formation, mais uniquement lorsque l'action cumule DIF et HTT. Important : l'allocation de formation n'est pas imputable sur les crédits du plan de formation (2,1% de la masse salariale).

La période de professionnalisation, quant à elle, installe un dispositif de formation alternant les enseignements théoriques et les stages pratiques. Limitée à six mois, la période de professionnalisation est réservée à un public ciblé. Elle

en savoir plus

> Consulter le décret : www.anfh.asso.fr, rubrique les textes de la formation - http://doiop.com/d210808
> Le répertoire des métiers et la démarche GPMC pour les hospitaliers : sante.gouv.fr

n Professionnelle .ong de la Vie version FPH

peut se combiner avec le DIF et le HTT.
Enfin, le décret réorganise le système de formation continue. Les catégories A, B, C et D du décret de 1990 sont remplacées par **huit types d'actions** (formation professionnelle initiale, développement des compétences, préparation aux concours, études promotionnelles, actions de conversion, VAE, bilan de compétences et Congé de Formation Professionnelle). **Le type 2 – développement des compétences – se divise en trois catégories** : adaptation au poste de travail (2a), maintien et évolution dans l'emploi (2b) et développement ou acquisition de compétences (2c). Ces trois catégories déterminent l'éligibilité au DIF, au HTT, à la période de professionnalisation... Pour s'y retrouver, le guide ANFH proposera une méthode de classement des actions qui intègre la situation personnelle de l'agent et l'objectif de formation.
Pour finir, le décret crée de nouvelles obligations déclaratives et instaure le passeport formation.

Mise en oeuvre FPTLV : Il est urgent de se hâter lentement

Le décret vient de paraître, et légitimement, nombre d'établissements s'interrogent sur les délais de mise en oeuvre d'un texte qui réorganise de manière importante le système de formation continue des hospitaliers. Lors de sa création pour le secteur privé, la FPTLV n'est devenue réalité qu'au terme de deux à trois ans. Il y a donc fort à parier que les plans de formation 2009 des établissements FPH ne seront que faiblement impactés par la réforme. L'année 2009 devrait davantage être consacrée à l'organisation et à la concertation et la négociation avec les instances consultatives de l'établissement. Quelles modalités pour le DIF ? Quel service sera chargé d'en recueillir les demandes ? Quelles actions «difables» ? Quelle place donner au Hors Temps de Travail ? Quelle politique de communication interne ?...
La FPTLV ouvre aux agents des voies d'accès supplémentaires à la formation continue. Aux directeurs de ressources humaines et aux responsables formation de s'en saisir pour donner aux politiques de formation toute la place qu'elles méritent au sein des projets d'établissement et des stratégies ressources humaines. L'ANFH continuera de se tenir à leurs côtés en proposant accompagnement et outils dédiés à la FPTLV (guides, Gesform, actions de formation...).

GuideANFH

> Un groupe de travail s'est constitué début 2008 pour travailler sur le projet de décret (version présentée au conseil supérieur de la FPH). Objectifs : comprendre le texte et ses implications et produire des outils d'information pour les hospitaliers. > Acte 1 : un guide qui suit la publication du décret.

Un guide ANFH pour décrypter la FPTLV

Organisé en fiches «mode d'emploi», «outils» et «annexes», le guide ANFH se veut avant tout pratique.

Près de trente fiches seront proposées dans une boîte siglée aux couleurs de l'ANFH.

Les «fiches mode d'emploi» aborderont le plan de formation, le DIF, la période de professionnalisation, la VAE, le CFP...

Les «fiches outils» proposeront, entre autres documents, des modèles de demandes de DIF (ordinaire, hors temps de travail, anticipé...), un modèle de convention pour la période de professionnalisation, une proposition de méthode pour classer les actions de formation continue dans les trois catégories, ...

Les utilisateurs retrouveront ces modèles/outils sur un cd, joint au guide, en fichier .doc et .xls.

En annexe du guide, une affiche «Panorama» permettra d'un coup d'oeil de croiser, par exemple financement, ouverture au DIF et possibilité avec le Hors Temps de Travail. Seront également proposés, des plan de communication interne par cible (instances paritaires, cadres de proximité, agents) et des affiches pour communiquer sur la formation continue et les dispositifs individuels (CFP, bilan de compétences et VAE).

Portrait

«Aujourd'hui, l'urgence c'est de réfléchir et dialoguer»

Marie-Claude Dubois, directrice générale adjointe de l'ANFH réagit à la publication du décret FPTLV pour la fonction publique hospitalière. Un texte, selon elle, qu'il faut prendre le temps de s'approprier pour tirer de son utilisation le maximum de profit au bénéfice de tous, institutions et personnels.

Parcours

- 1969 à 1975 : CHU de DIJON,
- 1976 à 1987 : déléguée régionale ANFH en Bourgogne,
- 1987 à 1996 : responsable des systèmes d'information (à l'origine de GESFORM dès 1985),
- depuis 1996 : équipe de direction du siège de l'ANFH.

La Lettre de l'ANFH : Quelles opportunités ouvre la réforme FPTLV pour la FPH ?

Marie-Claude Dubois : La formation est un formidable moyen d'adaptation, c'est un outil à utiliser sans modération. Mais la formation n'est pas une fin en soi, elle est un élément d'un ensemble beaucoup plus large, celui de la gestion des ressources humaines et de la GPMC*.
Si l'on considère les évolutions de la société et du monde de la santé (démographie, technologies,...) les dispositions prévues dans le décret FPTLV, en multipliant les voies d'accès à la formation, dote la communauté hospitalière d'outils supplémentaires pour construire et dérouler des politiques de formation qui se placent au service des agents et des projets d'établissement.

LDA : Un impact est-il à prévoir sur les financements de la formation continue ?

M-C.D. : Les obligations réglementaires ne bougent pas en la matière. Seule charge complémentaire éventuelle à prévoir, le financement de l'allocation de formation due à l'agent qui utilisera son DIF hors temps de travail.
Nous restons donc à taux constant : 2,1% pour le plan de formation, 0,2% pour les CFP et bilans de compétences, et 0,6% pour le FMEP* à partir de 2009.

LDA : Toutefois, une réforme supplémentaire pour les hospitaliers, est-ce vraiment le moment ?

M-C.D. : Tenir les compteurs DIF, répondre aux obligations déclaratives, gérer les formations hors temps de travail, conduire les entretiens formation et en faire le compte-rendu, ... On peut effectivement lire le décret comme une succession de contraintes administratives supplémentaires. Cependant, si l'on place la FPTLV sous la lumière d'une politique de GPMC, on s'aperçoit que le texte ouvre des perspectives intéressantes en matière, par exemple, de parcours professionnels.
Aujourd'hui, l'urgence ce n'est pas de vouloir appliquer dès le plan 2009 le texte à la lettre, c'est de réfléchir et dialoguer avec les instances paritaires de l'établissement. Quelle place pour le DIF dans le plan de formation ? Sur le temps de travail ou hors temps de travail ? Qui collationne les besoins institutionnels et individuels ? Qui arbitre ? Selon quelles priorités ? Autant de questions qui valent d'être négociées avec les représentants des personnels, puis de faire l'objet d'une campagne de communication interne, afin que chacun puisse se positionner au sein d'un dispositif qui a profondément évolué.

* : GPMC : Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences.
* : FMEP : Fonds Mutualisé pour le financement des Etudes Promotionnelles.

en savoir plus

> www.anfh.asso.fr : pour consulter le guide (accès réservé aux «cotisants 2,1%») et le programme des journées d'information organisées par les délégations régionales.